

RESUMEN DE LA PROPUESTA QUE SERÁ SOMETIDA A VOTACIÓN

1. El recorte salarial del 17% termina el 31 de marzo, 2012.
 2. Contribución de un 8.4% del salario base antes de impuestos para gastos por cobertura médica, a partir del 1^{to} de abril, 2012 hasta el 30 de septiembre, 2013 (Este porcentaje se compone de una contribución del 5% antes de impuestos para gastos por cobertura médica mas el valor de 15 días feriados sin compensación incluyendo 1 día por celebración de aniversario o cumpleaños). Se les compensará con tiempo ordinario o tiempo extra, si aplica, a aquellos empleados que trabajen en días feriados y no con tiempo extraordinario por día festivo (no holiday pay).
 3. Contribución de un 7.0% del salario base antes de impuestos para gastos por cobertura médica, a partir del 1^{to} de octubre, 2013 hasta el 30 de septiembre, 2014 (Este porcentaje se compone de una contribución del 5% antes de impuestos para gastos por cobertura médica mas el valor de 6 días feriados sin compensación a partir del 1^{to} octubre, 2013 hasta el 30 de septiembre, 2014.). Se les compensará con tiempo ordinario o tiempo extra, si aplica, a aquellos empleados que trabajen en días feriados y no con tiempo extraordinario por día festivo (no holiday pay).
 4. Todas las contribuciones antes de impuesto para gastos por cobertura médica terminarán a partir del 1^{to} octubre, 2014.
 5. Continuar la congelación de aumentos salariales por mérito y los aumentos salariales por decimoquinto aniversario de empleo hasta el 30 de junio, 2014. Los aumentos salariales por mérito y los aumentos salariales por decimoquinto aniversario de empleo se reanudarán a partir del 1^{to} julio, 2014.
 6. Cambios al plan médico de la Ciudad, para hacerse efectivos el 1^{to} de enero, 2013 (esto no incluye el plan HMO).
 - Aumento en el copago por visita a un médico especialista de \$45.00 a \$50.00
 - Agregar un deducible neto por hospitalización de \$500.00 por cobertura individual y \$1,000.00 por cobertura de familia
 - Agregar un deducible anual por recetas de \$25.00
 - Aumento en el copago por atención médica de urgencia de \$100.00 a \$250.00
- A partir del 1^{to} de enero, 2013, aumentarán las primas deducidas de cada cheque por \$20.00 para cada tipo de cobertura en el plan médico de la Ciudad. No habrá mas aumento a las primas en el año 2014.
7. Aumento en un 10% a la contribución de la Ciudad para el plan de cobertura médica HMO a partir del 1^{to} de enero, 2014.
 8. Todos los empleados en general contratados el 1^{to} de abril, 2012 y de ahí en adelante (empleados nuevos) formarán parte de un plan definido de retiro. La Ciudad contribuirá un 7% del salario al plan para igualar la contribución de cada empleado también de un 7% de su salario. No habrán contribuciones por empleados nuevos a una anualidad. Al retirarse de la Ciudad, el

empleado recibirá todas la contribuciones hechas y el rendimiento o interés generado. Si el empleo con la Ciudad cesa dentro de los 10 años desde la fecha de contratación, el empleado recibirá solamente la contribución hecha por el empleado y su rendimiento. La Ciudad retendrá las contribuciones hechas por la Ciudad y su rendimiento.

9. No habrán cambios a la pensión de empleados contratados antes del 1^{ro} de enero, 2011.

10. Aquellos empleados contratados entre el 1^{ro} de enero, 2011 y el 1^{ro} de abril, 2012 no continuarán haciendo la contribucion de 5% para recibir beneficios de pensión y se les permitirá unirse al plan de pensión de la Ciudad disponible para empleados actuales con tal que el empleado haga la contribución del 7% a la anualidad a partir de su fecha de contratación.

11. No se aceptarán nuevos participantes en el programa DROP a partir del 1^{ro} de abril, 2012. La opción para participar en el programa DROP cesará a partir del 31 de marzo, 2012 para nuevos empleados. Aquellos empleados que se hayan registrado en el programa DROP antes del 1^{ro} de abril, 2012 se les permitirá completar su tiempo permitido de acuerdo al programa DROP.

12. El límite de horas de tiempo de compensación que cualquier empleado puede acumular se incrementará de 240 horas a 300 horas.

13. Con respecto a empleados de medio tiempo solamente, el mínimo de horas trabajadas durante el año necesarias para ser elegible a vacaciones, se ha reducido de 1,170 horas a 1,100 horas.